

DİJİTAL DÖNÜŞÜM ÇAĞINDA KARIYER PLANLAMASINI ETKİLEYEN YENİ DEĞERLER VE YETKİNLİKLER: ÜNİVERSİTE DÜZEYİNDEKİ ÖĞRENCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Serdar ÇAKAN¹

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 27.12.2021

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 30.12.2021

Atıf /©: Çakan. S, (2021). Dijital Dönüşüm Çağında Kariyer Planlamasını Etkileyen Yeni Değerler Ve Yetkinlikler: Üniversite Düzeyindeki Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma, Scientific Journal of Innovation and Social Sciences Research, 1(1), 87-100

Özet

Ülkemizde eğitim faaliyetleri, ailelerin ve öğretmenlerin üstün gayreti ile şekillenen ve gençlerin hayata hazırlanmasında etkin rol oynayan en önemli faktördür. Bu nedenle üniversite öğrencilerin, eğitim süresi içinde meslek ve kariyer hedeflerini şekillendirmesi sürecinde dış çevreden aldıkları değerlerin ve yetkinliklerin değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu çalışmada, etkisini her geçen gün artıran dijital dönüşüm çağında özellikle gençlerin meslek seçimlerinde ve kariyer planlamalarında hangi değerlerin ve yetkinliklerin ön plana çıktığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Nitel bir çalışma olarak modellenen bu araştırmanın konusuna ve amacına uygun olarak kolay ulaşılabilirlik prensibine göre seçilen dokuz farklı üniversite öğrencisi ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Toplanan veriler, betimsel ve içerik analizleri ile fenomenoloji tekniği kullanılarak analiz edilmiş ve ülke genelindeki gençlerin kariyer planlarının nasıl şekillendiği ve dijital çağın meydana getirdiği yeni değerler hakkında ampirik bulgulara ulaşılmıştır. Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre genç nesil dijital çağın farkında ve onu gereklerini yerine getirmek için gereken kişisel gelişimin kendilerine işverenlerce sunulmasını talep etmektedir. Öğrenciler, gelecekte de dijitalleşmenin artarak devam edeceğinin ve bu etki ile bazı mesleklerin yok olurken bazı yeni mesleklerin ortaya çıkacağını öngörebilmekte ve dönüşme ayak uydurmaları gerektiğini kendileri adına tespit edebilmektedirler. Bu bağlamda personelinin kişisel gelişimine önem veren işletmelerin yeni nesil işgücüyü uyum içinde çalışabileceği düşünülmektedir çünkü sanılanın aksine meslek eğitimi alan gençler, mesleklerinde başarılı olabilmek için aynı önceki nesiller gibi sabrı, disiplini, düzenli ve planlı çalışmayı önemsemektedirler.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Kariyer Planlaması, Değerler, Yetkinlikler.

¹ Dr. Serdar Çakan, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, 0000-0001-7444-9079, drserdarcakan@gmail.com.

NEW VALUES & COMPETENCIES AFFECTING CAREER PLANNING IN THE ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION: A STUDY ON UNIVERSITY - LEVEL STUDENTS

Citation /©: Çakan, S, (2021). Dijital Dönüşüm Çağında Kariyer Planlamasını Etkileyen Yeni Değerler Ve Yetkinlikler: Üniversite Düzeyindeki Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma, Scientific Journal of Innovation and Social Sciences Research, 1(1), 87-100

Abstract

Education activities in our country are the most important factors that are shaped by the outstanding efforts of families and trainers and play an active role in the preparation of young people for life. For this reason, it is thought that university students should evaluate the values and competencies they receive from the external environment in the process of shaping their career and career goals during their education. In this study, it is aimed to determine which values and competencies come to the fore especially in the career choices and career planning of young people in the era of digital transformation, which is increasing its impact day by day. In accordance with the subject and purpose of this research, which is modeled as a qualitative study, face-to-face interviews were conducted with nine different university students selected according to the principle of easy accessibility. The collected data were analyzed using descriptive and content analyzes and phenomenology technique, and empirical findings were obtained about how the career plans of young people across the country were shaped and the new values created by the digital age. According to the findings obtained from this research, the younger generation is aware of the digital age and demands that the personal development necessary to fulfill its requirements is offered to them by employers. Students can foresee that digitalization will increasingly continue in the future and that while some professions will disappear with this effect, some new professions will emerge, and they can determine for themselves that they need to keep up with the transformation. In this context, it is thought that businesses that give importance to the personal development of their personnel can work in harmony with the new generation workforce because contrary to popular belief, young people who receive vocational training care about patience, discipline, regular and planned work just like previous generations in order to be successful in their profession.

Keywords: Education, Career Planning, Values, Competencies.

1. GİRİŞ

Bir insanın bireysel gelişimi, yaşamı içindeki farklı dönemlerde yürüttüğü bilinçli ve bilinçsiz faaliyetlerin sonucu olarak şekillenmektedir. Bu gelişim, bireyin doğumunun hemen sonrasında çekirdek aile içinde başlayan ve daha sonra akraba çevresi, mahalle, okul, işyeri veya diğer kurumlar içinde ölümüne kadar devam eden kesintisiz bir süreçtir. Bireyin içine doğduğu ilk örgüt olan aile kurumunda, bedensel ve psikolojik ihtiyaçlarına dair temel bilgileri ve yetkinlikleri kazanması mümkün olurken dış çevre ile irtibatının başlaması ile genel kültürü oluşturan toplumsal davranış kalıplarını öğrenmesi ve bu bilgileri geleceğe dair planlamalarında kullanması için gereken bilinç düzeyi şekillenmektedir. İlk defa farkına varma, öğrenme, hata yapma, tekrar deneme şeklinde süregelen bu deneyimleme dönemi genel olarak bir bireyin yaşam evresi içindeki ilk yirmi beş yılına denk gelmektedir. Bu dönem bireyin aynı zamanda iş ve meslek sahibi olmak adına yaptığı hazırlıkların yaşandığı süreci kapsamaktadır. Öyle ki bireyin, hayatını ekonomik ve sosyal anlamda şekillendirecek hangi avantajlara veya dezavantaja sahip olduğunu anlaması, güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varması ve dış dünyada kendisini bekleyen fırsatların ve tehditlerin neler olduğunu kavraması (Hurley, 197:589) bu aşamada gerçekleşmektedir. Bu nedenle bireyin kendi istekleri ve iç ve dış çevresinden maruz kaldığı etkilerle şekillenen kariyer planlaması bu dönemde belirlenen hedefleri, alternatifleri ve bu olası sonuçları içermektedir (Tutar, 2020:17). Kariyer, genel olarak mesleki ilerlemeye atıf yapan bir kavramdır. Kariyer kavramı, mesleğin seçilmesi, mesleğin icrası için gerekli yetkinliklerin ve becerilerin kazanılması kadar seçilen meslekte çalışmaya devam edilmesi veya o meslekte elde edilen başarının ölçülmesi olarak da tanımlanabilir. Bu bağlamda mesleki tatmin (Drafke ve Kossen:1998) derecesi ya da o meslekte başarı elde ederek kendini gerçekleştirme (Inkson ve Arthur, 2001:454) imkanına kavuşulması, bireyin yaşamı ile kariyeri arasında önemli bir bağlantının varlığına işaret etmektedir. Özellikle dijital dönüşümün yarattığı görece belirsizliklerin önce meslekler daha sonra da bireysel kariyerler üzerinde yoğun etkilere sebep olduğu düşünülmektedir. Kariyer, kişinin maddi imkanlara ulaşmasına bağlı olarak refah seviyesini belirlediği kadar toplum içinde bir konum, bir yer, bir statü kazanmasına da vesile olmaktadır (Herriot, 1992). Dolayısıyla kariyerin hem maddi hem de manevi ihtiyaçların karşılanmasında önemli bir araç olduğu düşünülmektedir. Hatta Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisinde tanımlanmış tüm basamakları başarılı bir kariyer süreci ile çıkabilmek mümkün gözükmektedir. Ancak bunun için iş ve özel yaşam ile ilgili deneyimlenen ve biriken tecrübelerden bir yetkinleşme süreci oluşturmak (Sullivan ve Baruch, 2009: 1552) başka bir deyişle kariyer için etkin bir planlama ışığında verimli bir yönetim sergilemek gerekmektedir. Bunun yanında kariyer her ne kadar seçimler ve yetkinlikler ile ilgili olsa da kariyerin devam ettirilmesinde çalışma tarzı, sosyal yapı içinde edinilen roller, örgütsel pozisyon ve stres (Ott-Holand, 2013:571) gibi farklı birçok faktörün de etkisi vardır. Bu nedenle genç yaşlarda yapılan kariyer planlarının harfiyen yerine getirilmesi ileriki dönemlerde (yaşlarda) gösterilen kariyer yönetimi becerisi ve değişen çevresel şartların etkisiyle her zaman mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla bireylerin kariyerleri, çalışılan işletmenin büyüme veya küçülme gibi yapısal değişiklikleri, sonradan ortaya çıkan zorluklar veya fırsatlar, lider ve yöneticiler ile kurulan zayıf ilişkiler, iş ile yaşam arasındaki dengenin kurulamaması, takdir görmeme gibi psikolojik tatminsizlikler ve ücret, yan menfaatler ve sosyal haklardaki yetersizlik gibi nedenlere bağlı olarak (Right Management Araştırması, 2008) değişiklikler gösterebilmektedir. Bu nedenle bireyler, birçok bağımsız koşul nedeniyle oynadıkları hayat rolü içinde kombinasyonları ve bu rollerin sıralamalarını değiştirebilmektedirler (Super, 1980:282). Türkiye'de kariyer planları, ebeveynlerin etkisinden bağımsız olursa eğitim ve sınav sistemlerinin dayattığı koşullara göre lise ve dengi okullarda şekillenmekte, üniversite sınavındaki başarı/başarısızlığa bağlı olarak netleşmektedir. Ancak son dönemlerde kariyer planlarını etkileyen faktör arasında dünyada ve ülkemizde yaşanan dijital dönüşümün ve dijitalleşmenin etkili olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda okullarda verilen

genel eğitimin yanında dijital çağın gerekliliklerinin yarattığı yönlendirmenin incelenmesi ve bu yeni durumun ortaya çıkardığı değerlerin bireysel kararlardaki etkisinin analiz edilmesi önem arz etmektedir. Çünkü öncelikle eğitim kurumlarında sonra ise işyerlerinden şekillenen ve uzun yıllar süren kariyer evreleri ile olabildiğince hızlı gelişen dijital dönüşüm çağının birlikte planlanması bireyler açısından pek de kolay olmamaktadır.

1.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırmada kariyer planları kısmen netleşmiş üniversite öğrencileri ile derinlemesine görüşmeler yapılarak elde edilen veriler üzerinden kariyer planlarının örneklem üzerindeki izdüşümünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma ile eğitim sistemi içinde geçirilen sürenin öncelikli etkisi ile ülke genelindeki gençlerin kariyer planlarının nasıl şekillendiği ve dijital çağın meydana getirdiği yeni değerler hakkında ampirik bulgulara ulaşılması hedeflenmiştir. Etkisini her geçen gün daha da artıran dijital çağın, meslekler ve kariyerler üzerindeki etkisinin iyi gözlemlenerek özellikle gençlerin meslek seçimlerine yönelik hangi değerlerin ve yetkinliklerin ön plana çıktığının tespit edilme çabası toplumsal fayda içeren bir amacı taşımaktadır.

1.2. Araştırmanın önemi

Çalışma iki nedenle önemlidir. Birinci neden gençler için meslek seçimlerinin akademik/sınav başarısı ile şekillenmesidir. Birçok genç lise ve üniversite sınav başarıları veya başarısızlıklarının bir sonucu olarak meslek sahibi olmakta ve buna bağlı bir hayatı planlamak zorunda kalmaktadır. Diğer neden ise ailelerin gençler üzerindeki etkisinin yoğunluğudur. Son dönemlerde gençlerin ebeveynlerinin mesleklerini tercih etmedikleri hatta özellikle farklı mesleklere yönelme eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir. Bu durumun araştırılması ve mesleklerin nesiller arası aktarılamamasının nedenlerinin farklı çalışmalarla incelenmesi özellikle aile işletmelerinin devamlılığı ve ülkenin uzun dönem üretim performansına etkisi analiz edilmelidir. Meslek seçimi tüm kısıtlara rağmen temelde psikolojik bir olgudur ve gençlerin tercihleri ile oluşan arz ile ülkenin iş/hizmet talepleri arasında bir bağ kurulması önem arz etmektedir.

2. YÖNTEM

Bu çalışma nitel araştırma tekniklerine göre tasarlanmış ve örnek olay deseninde modellenmiştir. Sosyal bilimlere ait alanlarda, nitel çalışmaların etkili sonuçlar verdiği ve genelin durumunu ortaya çıkarmada etkin olduğu düşünülmektedir.

2.1. Araştırmanın modeli

Nitel araştırma tekniklerine, örnek olay deseninde modellenen bu çalışma betimsel bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Bu nedenle katılımcıların gerçek görüşlerini belirleyebilmek için yarı yapılandırılmış görüşme formları eşliğinde yapılan görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Bu sayede katılımcıların görüşlerini serbestçe ortaya koymasına amaçlanmıştır (Erkuş, 2005). Sosyal bilimlerde faydalı sonuçlar veren nitel araştırmaların insanın sosyal çevresi ile ilgili problemleri anlamada iyi sonuçlar verdiği ifade ettiği söylenebilir (Creswell, 1998). Bu yöntemle elde edilen bulgular sayesinde insanı ve örgütlenme biçimlerini anlamak (Karadağ, 2010) ve gereken derinlemesine bilgiyi elde etmek (Büyüköztürk vd., 2010) mümkün olmaktadır. Ayrıca bu araştırmalarda, araştırmaya katılanlar hakkında geniş bilgilere yer verilmesi, veri toplama/çözümleme aşamalarının ayrıntılı şekilde anlatılması, verilere ilişkin doğrudan alıntılar yapılması araştırmanın geçerliliğini arttırmak açısından (Yıldırım & Şimşek, 2011) tercih edilmiştir. Elde edilen veriler, betimsel analiz için alt temalara ayrılarak, içerik analizine

tabii tutulmuş ve tutarlılığı arttırmak amacıyla fenomenoloji tekniği ile incelenmiştir. Fenomenoloji sayesinde bir kavramla ilgili olarak bireylerin gerçekleştirmiş deneyimlerinin ortak tanımlamasını yapabilmek (Creswell, 2016:77) mümkün olduğundan bu tekniğin kullanılması tercih edilmiştir.

2.2. Araştırmanın çalışma grubu

Bu araştırmada farklı mesleklerin öğrenilmesi için üniversite eğitimi gören ve araştırmaya katılmayı kabul eden on sekiz yaşından büyük dokuz farklı üniversite öğrencisi ile görüşülmüştür. Kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile erişilmesi kolay katılımcıların seçilmesi ve araştırmaya hız ve pratiklik kazandırılması amaçlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Araştırmaya katılan öğrenciler ile ilgili demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Katılımcı Öğrencilerin Demografik Verileri

Öğrenci	Okulu	Bölümü	Yaşı	Cinsiyeti
S1	Koç	Psikoloji	20	Kadın
S2	Bilkent	Uluslararası İliş.	20	Kadın
S3	Maltepe	Bilgisayar Müh.	19	Erkek
S4	ODTÜ	Elek.-Elektr. Müh.	20	Erkek
S5	Hacettepe	Elek.-Elektr. Müh.	20	Kadın
S6	Bilgi	Endüstri Müh.	19	Erkek
S7	Yurtdışı	Elektrik Müh.	19	Erkek
S8	Bilkent	Psikoloji	20	Kadın
S9	Bilkent	Uluslararası İliş.	19	Erkek

Çalışma grubu incelendiğinde, öğrencilerden farklı okullarda veya bölümlerde eğitim gördükleri ve öğrencilerin tamamının 19 – 20 yaş aralığında oldukları tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerden dördü kadın, beşi erkektir. Ayrıca katılımcı öğrencilerden beşi fen bilimleri (mühendislik), dördü sosyal bilimler öğrencisidir. Bunun yanında öğrencilerin üçü devlet, altısı vakıf üniversitesinde eğitim görmektedir. Devlet üniversitesinde eğitim gören öğrencilerden biri Almanya’ dandır.

Araştırmanın amaçlarından biri sahip olunan değerler hakkında bilgi elde etmek olduğundan katılımcıların meslek seçiminde etkili olup olmadığının araştırılması için demografik sorulara ebeveynlerinin meslekleri de ilave edilmiş, bu veriler Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Ebeveyn Meslekleri

Öğrenci	Kazandığı Meslek	Babasının Mesleği	Annesinin Mesleği
S1	Psikoloji	Özel Okul İşletmecisi	Özel Okul İşletmecisi
S2	Uluslararası İlişkiler	Emekli Sürücü	Ev Hanımı
S3	Bilgisayar Müh.	Hekim	Akademisyen
S4	Elek. – Elektr. Müh.	Akademisyen	Hemşire
S5	Elek. – Elektr. Müh.	Memur	Muhasebeci
S6	Endüstri Müh.	Akademisyen	Diş Hekimi
S7	Elektrik Müh.	İnşaat Müh.	Hekim
S8	Psikoloji	Hekim	Öğretmen
S9	Uluslararası İlişkiler	Müteahhit	Ev Hanımı

Tablo 2 incelendiğinde öğrencilerin seçtikleri meslekle ebeveynlerinin meslekleri arasında tutarlı bir ilişki tespit edilememiştir. Öğrencilerin seçimleri ile ebeveyn meslekleri arasında tutarlı bir bağlantı görülmemektedir. Sınav sisteminin bir etkisi olarak başta hedeflenen ile varılan nokta (kazanılan okul) arasında farklılıklar olabileceği düşünülmektedir.

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formları ile toplanmıştır. Doğru soruların sorulabilmesi için öncelikle literatür incelenmiş (Tunçer, 2012; Yasemin, 2013; Nwosu vd., 2016; Vallas ve Cummings,

2015; Starcić vd., 2017; Dikili, 2012), kariyer planlaması ve kariyer yönetimi üzerine yoğun okumalar yapılmıştır. Soruların özgünlüğüne, araştırmanın amacına hizmet etmesine ve yönlendiricilikten uzak olmasına dikkat edilmiştir. Görüşme formları öğrencilere dağıtılmadan önce bir öğrenci ile deneme görüşmesi yapılmış, soruların anlaşılabilirliği, kastettiği anlamlar ve karşı tarafta oluşturduğu algılar kontrol edilmiştir. Görüşmeler sırasında toplanan verilerin görüşme formundaki kavramsal çerçeveye uyumuna dikkat edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, altı adet demografik ve yedi adet açık uçlu soru ile oluşturulmuştur. Veri toplama ve bulguları değerlendirme süreci 2021 yılı nisan ve mayıs ayları içinde gerçekleşmiştir. Görüşmelere, cevaplardaki benzerlikler dikkate alınarak, gereksiz tekrarlardan kaçınmak için son verilmiş, mevcut katılımcıların verdikleri cevaplar analiz için yeterli bulunmuştur.

2.3.1. Görüşme Formu

Görüşmede sorulan sorular şu şekildedir:

Demografik sorular: Yaş, cinsiyet, üniversite, bölüm, baba mesleği, anne mesleği

Yarı yapılandırılmış görüşme soruları:

1. Mesleğini icra eden bir kişinin başarıya ulaşması için sizce sahip olması gereken değerler ve yetkinlikler nelerdir?
2. Ebeveynlerinizin mesleki yetkinlikleri ile sizin kendiniz için sahip olmayı istediğiniz yetkinlikleri karşılaştırmaları olarak değerlendirebilir misiniz?
3. Dijitalleşme ve internet teknolojilerinin, yeni dönemde işletmelere ve mesleklere ait etkileri hakkındaki ne düşünüyorsunuz?
4. Gelecekte dijital dönüşümün nasıl bir şekil alacağını düşünüyor ve bu duruma nasıl hazırlanmayı planlıyorsunuz?
5. Çalışma hayatınızın başından sonuna kadar ilk sahip olduğunuz mesleğinizi icra etmek için gerekli şartlar nelerdir? Bu şartlara kavuşursanız emekliliğe kadar devam edebileceğinizi düşünüyor musunuz?
6. Çalıştığınız işletmenin, kariyer gelişiminize katkı sağlamak için neler yapması gerektiğini düşünüyorsunuz?
7. Seçtiğiniz mesleğin size nasıl bir kariyer sağlamasını planlıyorsunuz? Esnek, sınırsız, geleneksel, global, vesaire...

2.4. Verilerin analizi

Bu çalışmada toplanan cevaplar öncelikle bir excel tablosunda bütünleştirilmiş ve cevaplardaki sıklık analiz edilerek tekrar eden cevaplar, frekanslarına ve yüzde dağılımlarına göre tespit edilmiştir. Bulguların ortaya çıkarılması için veriler üzerinde betimsel ve içerik analizleri uygulanmıştır. Katılımcıların görüşlerini net bir şekilde ortaya çıkarabilmek için betimsel, öğrencilerin cevapları üzerinden gerekli açıklamalara ve kavramsal ilişkilere ulaşabilmek için de içerik analizinin uygun olduğuna karar verilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Betimsel analiz, elde edilen verilerin alt temalara bölünmesi ve ayrı ayrı incelenmesi ile gerçekleştirilmiştir. Bunun yanında çalışmaya dair süreçler ve ayrıntıları dış geçerlilik artırmaya yönelik olarak detaylandırılmıştır. Cevaplar ile elde edilen bulgulara dair kişiye bağlı yorumlamalardan kaçınılarak ve verilen cevapların bir bölümü, tam metin olarak analiz

süresine eklenerek iç tutarlılığının arttırılması hedeflenmiştir.

3. BULGULAR

Araştırma sırasında elde edilen veriler, görüşme formlarının incelenmesi, okunması ve birbirleri ile karşılaştırılması sonrasında yedi alt temaya göre yeniden düzenlenmiştir. Alt temalar; “meslek sahibi kişinin değerleri ve yetkinlikleri”, “ebeveyn ve öğrenci yetkinlikleri karşılaştırması”, “dijitalleşmenin işletmelere ve mesleklere etkileri”, “dijitalleşmenin geleceği”, “kariyer beklentisi”, “işletmelerden beklentiler” ve “seçilen mesleğe bağlı kariyer şekillenmesi” şeklinde tasarlanmıştır. Oluşturulan alt temaların, araştırmanın amacına uygun olarak gereken kategorik yapıyı sağlamasına özen gösterilmiştir. Her bir alt tema, görüşme formundaki sorularla ilişkilendirilmiş, alınan cevaplar ile öğrencilerin kariyer planlamasına ilişkin düşüncelerinin ve davranış kalıplarının ortaya çıkarılmasına çalışılmıştır.

Alt Tema 1: Meslek Sahibi Kişinin Değerleri ve Yetkinlikleri ile İlgili Sonuçlar

Bu alt tema ile ilişkilendirilen soru: “Mesleğini icra eden bir kişinin başarıya ulaşması için sizce sahip olması gereken değerler ve yetkinlikler nelerdir?” şeklindedir. Bu alt temayla bağlantılı cevapların analizi Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Değerler ve Yetkinlikler	
Katılımcıların Cevapları	Frekans
Güzel konuşmak, derdini anlatabilmek (güçlü iletişim)	2
Kendini sürekli geliştirmek	2
İşini iyi yapmak (çabalamak)	2
Yüksek özsaygıya sahip olmak	1
Mesleğe ilgi ve heves duymak	2
Ne istediğinden emin olmak	2
Problem çözme yeteneğine sahip olmak	3
Sakin ve sabırlı olmak	3
Disiplinli, düzenli ve planlı olmak	4
Analitik düşünce becerisine sahip olmak	3
İş etiğine sahip çıkmak	2
Önyargısız olmak	1
İşe karşı sadakatli olmak	3
Yardımsever olmak	3
İşini sevmek	2
Dürüst olmak	1
Sosyal olmak	1
Teknolojiye hâkim olmak	1
Farklı yabancı dillere hâkim olmak	1

Tablo 3 incelendiğinde, öğrencilerin mesleki başarı için sahip olunması gereken değerler ve yetkinliklerin neler olduğuna dair soruya birbirinden farklı yirmi farklı kavram (terim) ile cevap verdiği tespit edilmiştir. Verilen cevaplar içinde frekansı en yüksek olan kavram, “disiplinli, düzenli ve planlı olmak” şeklinde ifade edilen değerdir. Bunun yanı sıra çözüm odaklılık, analitik düşünce, işe karşı sadakat, takım çalışması gibi yetkinlikler öne çıkmaktadır. Bunun dışındaki ifadeler birer veya ikişer kez tekrarlanmıştır. Araştırmanın konusu olması itibarıyla dikkat çeken bir husus da bir meslekte başarılı olmak için teknolojiye hâkim olmanın sadece bir katılımcı tarafından ifade edilmesidir. Araştırmaya katılan öğrencilerin Z kuşağı için kullanılan tanımların aksine disipline önem vermesi ilginç bir sonuç olarak değerlendirilmektedir.

Alt Tema 2: Ebeveyn ile Öğrenci Yetkinlikleri Karşılaştırması ile İlgili Sonuçlar

Bu alt tema ile ilişkilendirilen soru: “Ebeveynlerinizin mesleki yetkinlikleri ile sizin kendiniz için sahip olmayı istediğiniz yetkinlikleri karşılaştırmaları olarak değerlendirebilir misiniz?” şeklindedir.

Bu alt temayla bağlantılı cevapların analizi Tablo 4’te gösterilmiştir.

Öğrenci	Ebeveyn Yetkinlik	Öğrenci Yetkinlik	Ortak Yetkinlikler
S1	Analitik düşünce, liderlik, takım çalışması	Empati, etik bilinç, analitik düşünce	Analitik düşünce
S2	Tanımlama yok	Disiplin, pratiklik, analitik düşünce, iletişim	-
S3	Sabır, kararlılık, dürüstlük, planlı olmak, güven vermek	Kararlılık, sabır, çözüm odaklılık, sakinlik	Sabır, kararlılık
S4	Teorik alan hakimiyeti, özgüven, yüksek motivasyon	Özsaygı, ilgili ve hevesli olmak	Motivasyon
S5	Tanımlama yok	Etkili iletişim, sürekli kendini geliştirmek	-
S6	Kararlılık, etik bilinç, çalışkan olmak	Dürüst, işine ve ekibe saygılı, etik bilinç	Etik değerler
S7	Sabırlı, azimli	Sabırlı, azimli	Sabırlı, azimli
S8	Bilinçli olmak, disiplin	Sabır, teknoloji takibi, takım çalışması, disiplin, çözüm odaklılık	Disiplin
S9	Liderlik, yardım severlik	Sadakat, düzenlilik, sosyallik	Ortak veri yok

Tablo 4 incelendiğinde; iki öğrencinin annesi ve babası hakkında herhangi bir yetkinlik belirtmediği bu soruda katılımcıların altısında ebeveynleri ile kendileri arasında yetkinlikler bağlamında ortak noktalar olduğu tespit edilmiştir. Her bir aile için diğerlerinden farklı yetkinliklerin ön plana çıkması kayda değerdir. Sadece bir katılımcı ile ebeveynleri arasında ortak bir noktaya rastlanmamıştır. Bu katılımcının sorulara verdiği cevap incelendiğinde ailesinin genel tutum ve davranışlarını onaylamadığı izlenimi vermektedir.

Alt Tema 3: Dijitalleşmenin İşletmelere ve Mesleklere Etkileri ile İlgili Sonuçlar

Bu alt tema ile ilişkilendirilen soru: “Dijitalleşme ve internet teknolojilerinin, yeni dönemde işletmelere ve mesleklere ait etkileri hakkındaki ne düşünüyorsunuz?” şeklindedir. Bu alt temayla bağlantılı cevapların analizi Tablo 5’te gösterilmiştir.

Cevaplar	Frekans	Yüzde (%)
Artarak çoğalan verilerin anlık ve hızlı şekilde işlenmesi	5	38
Bazı mesleklerin yok olması	2	15
Teknoloji bilgisi az bireylerin işsiz kalması	1	7
İnsan emeğinin azalması	1	7
Yeni mesleklerin ortaya çıkması	2	15
Esnafın ve küçük işletmelerin zorlanması	1	7
Rekabet ve kalitenin artması	1	7

Tablo 5’e göre katılımcılar gelecekte işletmeler açısından artarak çoğalan verilerin kesintisiz ve hızlı bir şekilde işlenmesinin gerekli olacağını düşünmektedirler. Bu düşüncenin verilen cevaplar içindeki oranı %38’dir. Bu sebeple üniversite düzeyindeki bireylerin işletmelerde bilişim sistemlerinin kullanımının ilerde daha da artacağını öngördükleri değerlendirilebilir. Ayrıca katılımcılar %15 oranında ağırlığı olan iki farklı cevap daha vermişlerdir. Bunlar, “bazı mesleklerin yok olması” ve “yeni iş kollarının ortaya çıkması”dır. Bu bağlamda öğrencilerin dijital dönüşümün meslekler üzerindeki etkisinin yüksek olacağı ve dijitalleşmenin bazı meslekleri olumsuz etkilerken yeni çağa göre bugün olmayan mesleklerin ilerde ortaya çıkacağı düşünüldüğü değerlendirilmektedir.

Alt Tema 4: Dijitalleşmenin Geleceği ile İlgili Sonuçlar

Bu alt tema ile ilişkilendirilen soru: “Gelecekte dijital dönüşümün nasıl bir şekil alacağını düşünüyor ve bu duruma nasıl hazırlanmayı planlıyorsunuz?” şeklindedir. Bu alt temayla bağlantılı cevapların analizi Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Dijitalleşmenin Gelecek Dönem Algısı

Cevaplar	Frekans	Yüzde (%)
Artarak devam edecek	8	89
Fikri yok	1	11

Tablo 6 incelendiğinde; katılımcıların %89 oranında aynı cevabı verdiği ve dijital dönüşümün artarak devam edeceği noktasında ortak bir düşünceyi paylaştıkları görülmektedir. Sadece bir katılımcı bu soruya cevap vermeyerek diğer katılımcılardan ayrılmıştır. Ancak cevap vermemesi dijitalleşmenin azalacağını düşündüğü anlamına gelebileceğinden genel itibarıyla gençlerin dijitalleşme konusunda hemfikir olduğu ifade edilebilir. Sorunun ikinci kısmı için verilen cevaplar incelendiğinde ise; katılımcıların genellikle durumun farkında oldukları, bu dönüşümü yakalamak istedikleri ve bunun için çaba sarf ettikleri sonucuna varılabilir. Bu soruda S6: “dijitalleşmenin peşinden gideceğim”, S8: “kendimi entegre edeceğim”, S9: “gelişmeleri çok yakından takip edebileceğim kaynaklar seçeceğim”, S1: “yakından takip edecek ve çağa ayak uyduracağım”, S2: “değişimin gerisinde kalmamak için dönüşümle alakalı ayrıntılı bilgilere ulaşacağım”, S3: “her zaman yenilikleri takip edip hem mesleğimde hem de günlük hayatımda bu yeniliklere ayak uydurmaya çalışacağım”, S4: “bu konu hakkında oldukça meraklı ve heyecanlıyım, hızlı dönüşümlere adapte olma yeteneğimin fena olmadığını düşünüyorum”, S5: “kendimi dijitalleşme alanında geliştirmeye çalışıyorum” şeklinde açık ifadelerle dayalı net cevaplar vermişlerdir.

Alt Tema 5: Kariyer Beklentisi ile İlgili Sonuçlar

Bu alt tema ile ilişkilendirilen soru: “Çalışma hayatınızın başından sonuna kadar ilk sahip olduğunuz mesleğinizi icra etmek için gerekli şartlar nelerdir? Bu şartlara kavuşursanız emekliliğe kadar devam edebileceğinizi düşünüyor musunuz?” şeklindedir.

Katılımcılar bu alt tema ile ilgili olarak; farklı anlama gelecek cevaplar vermişlerdir. Ancak genel olarak öğrencilerin işlerinde kesintisiz çalışmaya devam edebilmek için mutlu olmak, sevmek, tutkuyu korumak, memnun olmak, kafanın rahat olması, hedeflediği noktaya ulaşmak veya saygı görmek gibi psikolojik ihtiyaçları ön plandaki aldıkları sonucuna varılmıştır. Bunun dışında sadece iki katılımcının maddi unsurları (para, kazanç) zikretmiştir. Veriler incelendiğinde elde edilen bilgiler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

S1: “Aynı mesleği devam ettirebilmek için o mesleği icra etmekten memnun olmak gerekiyor. Yaptığım iş seni tatmin ederse o işe devam etmek için bir nedenin olur. Diğer gerçekçi şartlar ise ekonomik olarak istediğin kazancı sağlayabiliyor olman gerekiyor. Kendi adıma emekliliğe kadar tek bir mesleği yapmayı net bir şekilde düşünmüyorum. Daha şimdiden geleceğim için aynı anda birden fazla farklı meslekler yapmayı veya iş hayatının ilerleyen yıllarında diğer hedeflediğim işlere geçmeyi planlıyorum.”

S2: “Saygılı bir iş ortamı yapılan işten zevk alınmasını ve buna bağlı olarak da kusursuz işler yapılmasının sağlayacaktır. Benim için çalışma hayatımda olması gereken ilk şart saygı ikincisi ise disiplindir. Çünkü disiplin olmadan ortaya çıkacak olan projenin kayda değer olacağına inanmam.”

S3: “Bir mesleği ömür boyu yapmak için o mesleği yaparken mutlu olmak, işe giderken yüzünüzün

gülmesi gerekir. Eğer o iş yerine giderken keyfiniz kaçırırsa zaten bu meslekte başarılı olmanız neredeyse imkansızdır. Yaptığım meslek seçimimin şu anlık doğru olduğunu düşünüyorum bu yüzden şartlar uygun olduğunda ömrümün sonuna kadar yapabilirim.”

S4: “Mesleğimin alanına olan merakımı asla kaybetmemem gerekiyor. Sürekli değişen ve gelişen şartlara kolaylıkla uyum sağlamam ve bunu hevesle yapmam gerekiyor. Meslek ağımdeki insanlar tarafından bana saygı duyulması gerekiyor. Son olarak, yaptığım işin kalitesine uygun bir maaş almam gerekiyor.”

S5: “İşimde mutlu olmam tek şartım. Eğer kafam rahat çalışıyorsam, işime seyerek gidip geliyorsam gidebildiği yere kadar gitmek isterim.”

S6: “Aslında burada önemli olan bir şeyler üretebilmek ve tutku sahibi olabilmek. Eğer tutkumu kaybetmezsem neden emekli olma ihtiyacı duyayım ki? bu sorunun cevabı, şartlar. Şartlar çok önemi ve bu kadar eğitim hayatıma emek vermişken artık topluma hizmet verme noktasındayken uygun şartların sağlanmasını istemek bence en doğal hakkım. Aklıma gelen en önemli şart “ekonomik kazancım çünkü bu tutkum ve azmimle paralel gideceğine inanıyorum.”

S7: “Bir mesleği yapmak için benim için ilk önce ne kadar sevdiğim sonrasında da parası gelir. O yüzden ilk önce bu işi sevmeliyim ve daha sonrasında da kendime ve aileme yetecek kadar para kazanmalıyım. Benim için geçerli olan tek şartlar bunlardır.”

S8: “Kariyerimde açıkçası Türkiye’de çok yaygın olmayan bir alana yönelmek istediğime karar verdim ve ileride akademisyenlik yapacağım kurumun da bu alana ilgili olması aklıma gelen ilk şart. Aynı zamanda bu kurumun araştırmaya önem vermesi benim de çalışma şevkimi arttıran bir etmen olur. Gelecek kariyerimle alakalı isteklerim büyük ölçüde değişmezse bu şartlarda devam edebileceğimi düşünüyorum.”

S9: “Önceden de dediğim gibi ben devlette üst bir kademedeki üst düzey bir yönetici olarak çalışmak istiyorum tabii ki bu isteğim mezun olur olmaz gerçekleşmeyeceği için en az bir 10 yıl beklemem gerekecek ama eğer dilediğim yere ulaşacağımı görüyorsam ben günde 20 saat bile çalışırım. Ben bu fikrimi insanlara söylediğimde bana biraz deli diyorlar ama olsun ben istediğim mevkie gelene kadar ondan alacağım zevk ile gece gündüz çalışmak isterim. Kafamı kaldırmadan emekliliğe kadar gidebilirim. Sevdiğim işte çok yoğun olmayı isteyen biriyim.”

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer beklentileri ile ilgili verdikleri detaylı cevaplardan hareketle; gençlerin önceki yıllarda ne yaşanırsa yaşansın, kazandıkları bölümlerin ve aldıkları eğitimin devamı niteliğinde bir gelecek tasavvuruna sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Alt Tema 6: İşletmelerden Beklentiler ile İlgili Sonuçlar

Bu alt tema ile ilişkilendirilen sorular: “İşletmenizin kariyer gelişiminize katkı sağlamak için neler yapması gerektiğini düşünüyorsunuz?” şeklindedir. Bu alt temayla bağlantılı cevapların analizi Tablo 7’te gösterilmiştir.

Tablo 7. İşletmeden Beklentiler

Cevaplar	Frekans	Yüzde (%)
Yurtdışına gitme imkânı verilmesi	3	23
Vizyon katması	1	7
Yöneticilerin iyi olması (saygılı, açık fikirli)	1	7
Kişisel gelişime destek olması	6	46
Kişiliğine saygı duyulması, önemsenmesi	2	15

Tablo 7 incelendiğinde; çalışılan işletmenin personeline gelişim imkanları vermesi anlamına gelen cevabın frekansı 6, yüzde değeri 46'dır. Öğrenciler, ileride çalışacakları kurumlardan kendilerini bilgi ve yetenek bakımında sürekli geliştirmelerini talep etmekte ve kendileri için bunu önemli bir ihtiyaç olarak görmektedirler. Bunun yanında küresel çalışma, başka bir deyişle çalışmak için yurtdışına gitme imkanlarının varlığı da işverenlerin bu nesil işgücüne dair bilmesi gereken önemli noktalardan biri olarak görülmektedir. Kişiliğe saygı şeklinde ifade edilen cevaplar, bir önceki soruda mesleğe devam etme konusunda da karşılaşılan bir cevap olduğundan tutarlılık arz etmekte ancak gelişme destek olma talebinin bir önceki soruda verilen cevaplar içinde bulunmaması ilgi çekmektedir.

Alt Tema 7: Seçilen Mesleğe Bağlı Kariyer Şekillenmesi ile İlgili Sonuçlar

Bu alt tema ile ilişkilendirilen sorular: “Seçtiğiniz mesleğin size nasıl bir kariyer sağlamasını planlıyorsunuz? Esnek, sınırsız, geleneksel, global, vesaire...” şeklindedir. Bu alt temayla bağlantılı cevapların analizi Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Meslek ve Kariyer Beklentisi

	Frekans	Yüzde (%)
Esnek kariyer	1	11
Global kariyer	7	78
Geleneksel kariyer	1	11

Tablo 7’ göre katılımcı öğrenciler, büyük oranda (%78) global alanda kendilerini gösterecekleri bir kariyeri arzuladıklarını ifade etmektedirler. Elde edilen bulgulara göre katılımcılardan sadece ikisi farklı bir cevap vermeyi tercih etmiş ve biri kendisi için esnek kariyerin uygun olduğunu diğeri ise geleneksel bir kariyeri düşündüğünü belirtmiştir. Ancak öğrencilerin kurdukları cümleler detaylı incelendiğinde, kariyerleri ile ilgili bu soruyu esnek, global, sınırsız ve geleneksel terimlerini tam olarak anlamadan cevapladıkları izlenimi uyanmıştır. Örneğin: S2, bu soruya “global, geniş bir şirket alanı, her alanda ihtiyaç duyulması ve her alanda proje oluşturabileceğim esnek bir üretim skalasıyla uluslararası arenada marka oluşturmasını planlıyorum” şeklinde cevaplarken S3, sınırsız kelimesini gerçek anlamında anlayarak “seçtiğim mesleğin önemli özelliklerinden biri söylediğim gibi sınırsız olmasıdır, hiçbir zaman benim işim bitti her şeyi öğrendim artık diyemezsiniz çünkü her geçen gün bir yenisi çıkar” şeklinde cevaplamıştır. Sorudaki kariyer çeşidi örnekleri cevapları etkilememek adına literatür ile tam uyumlu şekilde sorulmamıştır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre gençlerin, Z kuşağı için yapılan genel değerlendirmelerin aksine “disiplin, düzen ve plan” konusunu ön planda tuttukları ayrıca bir mesleği icra etmek için çözüm odaklılık, analitik düşünce, işe karşı sadakat, takım çalışması gibi yetenekleri önemsedikleri sonucuna varılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin sadece bazılarında kendileri için gerekli gördükleri değer ve yetkinlikler ile ebeveynlerinde var olan değer ve yetkinlikler arasında bir benzerlik olduğu tespit edilmiş ve bu ortaklığın sabır, disiplin, azim ve etik gibi değer ve yetkinliklere göre

şekillendiği belirlenmiştir. Ancak seçilen meslekler ile anne – baba meslekleri arasında bir benzerliğe rastlanmamıştır. Bir üniversite programına devam eden öğrencilerin ailelerinden farklı disiplinlere yönelmiş olması, Türkiye’deki sınav sistem ve etkileri ile açıklanabilir. Dijitalleşmenin işletmelere ve mesleklere etkisi ile ilgili olarak toplanan verilere göre öğrencilerin üçte birinden fazlasının artarak çoğalan verilerin kesintisiz ve hızlı şekilde işlenmesinin önemli olduğuna dair kanaat taşıdığı ayrıca bazı mesleklerin ileride yok olurken yeni mesleklerin ortaya çıkacağını düşündükleri saptanmıştır. Onda dokuzunun dijitalleşmenin artarak devam edeceği görüşünde birleştiği katılımcıların, bu dijital dönüşümün gereklerini yapmak ve çağı yakalamak adına gerekli çabayı sürdürmeye istekli oldukları sonucuna varılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre gençlerin kariyer memnuniyetinde işlerinden memnun olmaları bekledikleri kazancı elde etmeleri, işyerinde saygı ve disiplinin varlığı ve işverenlerin gelişime önem vermesi gibi faktörlerin etkili olduğu ancak yüksek oranda bilgi ve yetenek açısından kişisel gelişime destek olacak işyerlerini talep ettikleri belirlenmiştir. Gençlerin ayrıca yurtdışına gidebilmenin fırsatlarını talep ettiklerine dair bulgulara da rastlanmıştır ancak bu faktörün kendini geliştirme talebinin ancak yarısı kadar ağırlık kazandığı tespit edilmiştir. Bunun yanında gençlerin global bir kariyeri öncelediği sonucuna varılmıştır. Fakat bu global olma talebi sadece yurtdışına göçmek anlamına gelmemekte aksine en az yabancı ülkelerdeki akranları kadar gelişmeyi hedeflediklerini ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle Türk gençlerindeki kişisel gelişim talebinin yabancı ülkelerdeki gençlerin gelişim seviyesi ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, genç nesil dijital çağın farkında ve onu gereklerini yerine getirmek için gereken kişisel gelişimin kendilerine işverenlerce sunulmasını talep etmektedir. Gençler, gelecekte de dijitalleşmenin artarak devam edeceğinin ve bu etki ile bazı mesleklerin yok olurken bazı yeni mesleklerin ortaya çıkacağını öngörebilmekte ve dönüşme ayak uydurmaları gerektiğini kendileri adına tespit edebilmektedirler. Bu bağlamda personelinin kişisel gelişimine önem veren işletmelerin yeni nesil işgücüyü uyum içinde çalışabileceği düşünülmektedir çünkü sanılanın aksine meslek eğitimi alan gençler, mesleklerinde başarılı olabilmek için aynı önceki nesiller gibi sabrı, disiplini, düzenli ve planlı çalışmayı önemsemektedirler. Ayrıca genç işgücü kariyer planlamalarına dair mutlu olmak, saygı görmek ve gelir elde etmek gibi ayağı yere basan taleplere sahiptirler. Genç neslin kariyer planlaması dijital çağın gereklerine uygun olarak sürekli gelişime ve küresel boyutta bir işgören olmanın vasıflarına göre şekillenirken geleneksel değerlerden ve yetkinliklerden beslenmektedirler. Bu açıdan araştırma ile elde edilen sonuçların 21. Yüzyılda Anadolu’da yetişen bireyler açısından tutarlı olduğu ifade edilebilir. Bundan sonra yapılacak benzer araştırmalarda meslek (lisans programı) bazında derinlemesine incelemeler yapılarak gençler açısından dijital teknolojilerin etkisi ile dönüşen hangi yetkinliklerin önemsendiğinin araştırılması, Türkiye’deki gelişim seyrinin takip edilmesi bakımından faydalı olacaktır. Ayrıca üniversitelerin yetkinlik kazandırma programları ile işletmelerin işbaşı eğitim uygulamaları ve personel geliştirme çabalarına dönük araştırmaların yapılması ülkemizin işgücü piyasasının gelecek vizyonunu şekillendirecektir. Başka bir araştırmanın nicel araştırma teknikleri kullanılarak ve daha fazla sayıda katılımcının belli ölçeklere bağlı olarak verecekleri cevaplarla tekrarlanması faydalı olacaktır. Bu sayede bu araştırma ile elde edilen sonuçların kıyaslanması literatüre ilave katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Pegem Akademi, 6. Basım, Ankara.
- Creswell, J. W. (1998). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions. Sage: London.
- Creswell, J. W. (2016). 30 Essential Skills for the Qualitative Researcher. Thousand Oaks, Sage: CA.
- Dikili, A. (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2), 473-484.
- Drafke, M. W. ve Kossen, S. (1998). The Human Side of Organization, 7th ed. Addison Wesley, Reasing MA.
- Erkuş, A. (2005). Bilimsel Araştırma Sarmalı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Herriot, P. (1992). Career management challenge: Balancing individual and organizational needs, Sage, London.
- Hurley, A. (1997). The effects of self-esteem and source credibility on self-denying prophecies, The Journal of Psychology, Vol. 31, No. 6, 589.
- Inkson, K. ve Arthur, M. (2001). How to be a successful career capitalist, Organizational Dynamics, Vol. 30. No. 1, p. 454.
- Karadağ, E. (2010). Eğitim Bilimleri Doktora Tezlerinde Kullanılan Araştırma Modelleri: Nitelik Düzeyleri ve Analitik Hata Tipleri, 1. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 16(1): 49-71.
- Nwosu, M. C., Nnadoize, O. Ve Igwe, K. N. (2016). Managing Generational Diversity in the Workplace: Implications for the Digital Era University Library Management, International Journal of Applied Technologies in Library & Information Management, 2(2), 28-44
- Ott-Holland, C. J. (2013). Culture and Vocational Interests: The Moderating Role of Collectivism and Gender Egalitarianism, Journal of Counseling Psychology, American Psychological Association, 60(4), p. 571
- Özdemir, Y. (2013). Marmara Bölgesindeki İşletmelerin İK Yöneticilerinin Kariyer Anlayışındaki Değişime Yönelik Değerlendirmeleri, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(1), 257-274.
- Right Management, (2008). https://business.time.com/2008/05/28/top_reasons_why_we_change_jobs/ (Erişim: 01.04.2021)
- Seymen, O. A. (2004). Geleneksel kariyerdan, sınırsız ve dinamik / değişken kariyere geçiş: nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(1), 79-114.
- Sullivan, S. E. ve Baruch, Y. (2009). Advance in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration, Journal of Management, 35(6), 1552.
- Super, D. E. (1980). A life-Span, Life-Space Approach to Career Development, Journal of Vocational Behavior, 16, 282-298.

- Starcic, A. I., Barrow, M., Zajc, M. & Lebenicnik, M. (2017). Students' Attitudes on Social Network Sites and their Actual Use for Career Management Competences and Professional Identity Development, *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 12(5), 65-81.
- Tuncer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- Tutar, H. (2020). *Kariyer Planlaması ve Yönetimi*, 1. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Vallas, S. P. & Cummins, E. R. (2015). Personal Branding and Identity Norms in the Popular Business Press: Enterprise Culture in an Age of Precarity, *Organization Studies*, 36(3), 293-319.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, (8. Tıpkı Basım). Seçkin Yayıncılık, Ankara.